

## ТРУДОВИЙ ДОГОВІР У СПОЛУЧЕНИХ ШТАТАХ АМЕРИКИ

### EMPLOYMENT CONTRACT IN UNITED STATES OF AMERICA

**Венедіктов С.В.,**

*доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

У статті розглядаються особливості інституту трудового договору в США. Досліджується форма, сторони та зміст трудового договору в наведеній країні. Автор звертає увагу на відсутність у Сполучених Штатах комплексного законодавчого регулювання трудових договорів, що посилює їх гнучкість та пристосованість до коливань ринкових відносин.

**Ключові слова:** трудовий договір, працівник, роботодавець, робочий час, мінімальна заробітна плата, розірвання трудового договору.

В статье рассматриваются особенности института трудового договора в США. Исследуется форма, стороны и содержание трудового договора в указанном государстве. Автор обращает внимание на отсутствие в Соединенных Штатах комплексного законодательного регулирования трудовых договоров, что усиливает их гибкость и приспособляемость к колебаниям рыночных отношений.

**Ключевые слова:** трудовой договор, работник, работодатель, рабочее время, минимальная заработная плата, расторжение трудового договора.

The article is devoted to the investigation of characteristics of employment contract in USA. Attention is focused on the form, parties and content of the employment contract in the country. The author emphasizes to the absence in United States of comprehensive legal regulation of employment contracts, which increase their flexibility and adaptability to fluctuating market relations.

**Key words:** employment contract, employee, employer, working time, minimum wages, termination of employment contract.

**Постановка проблеми.** В умовах сьогодення реформування існуючого національного законодавства про працю постає вкрай необхідним. У першу чергу зазначене зумовлене тим фактом, що чинний Кодекс законів про працю України був прийнятий ще у 70-х роках ХХ сторіччя та, незважаючи на існуючі чисельні зміни і доповнення, внесені до нього, залишив юридичну конструкцію соціалістичної епохи. Наведена обставина посилює актуальність зарубіжного досвіду, позитивні приклади якого можуть бути покладені в основу під час розроблення в Україні сучасних нормативно-правових актів у сфері праці. У цьому випадку доречним постає аналіз трудового права США, адже станом на початок 2017 року загальна кількість працюючих у Сполучених Штатах дорівнювала 159,6 млн. осіб, що свідчить про колосальний досвід зазначеної держави в правовому регулюванні трудових відносин.

**Стан дослідження.** Вивченню проблематики окремих елементів трудового права в Сполучених Штатах Америки були присвячені наукові праці таких вчених, як І.Я. Кісельов, Б.В. Сабецький, Р.Р. Назметдінов та інших. Однак безпосередньо сучасне дослідження трудового договору в США, що розкривало би порядок його укладення, форму, зміст та особливості розірвання, в науці трудового права України не проводилось.

**Метою статті** є аналіз ключових особливостей укладання, змісту та розірвання трудових договорів в США, що дозволило б виявити позитивні приклади, актуальні для запровадження в трудовому праві України.

**Виклад основного матеріалу.** Ключовим правовим інститутом індивідуального трудового права (*employment law*) в Сполучених Штатах Америки, безперечно, слід назвати трудовий договір. Зазначена обставина зумовлена передусім історичним чинником, а саме домінуванням договірних прав в регулюванні значної частини суспільних відносин. У цьому випадку слід погодитись із думкою Р.Р. Назметдінова, який підкреслює, що в Сполучених Штатах відсутнє легальне визначення трудового договору. В юридичній літературі під ним розуміється угода між працівником і роботодавцем про умови найму. На підставі зазначеного визначення неможливо зробити висновок про істотні умови трудового договору та відмежувати його від цивільно-правового договору [1, с. 20].

Трудові договори зазвичай регулюються законами місця, де буде виконуватись більшість роботи. Деякі аспекти трудового договору можуть регулюватися федеральним законодавством яке, щонайменше, теоретично уніфіковане для всіх штатів. Відмінність у трактуванні норм нижчими федеральними судами, так чи інакше, може зробити ілюзорною таку уніфікацію [2, с. 91]. У країні відсутній окремий спеціальний федеральний (або прийнятий на рівні штатів) законодавчий акт, який би врегульовував ключові питання укладення, зміни та розірвання трудових договорів. У зв'язку із цим їх сторони наділені значною компетенцією щодо самостійного формування змісту та реалізації трудових правовідносин.

Безпосередньо поняття «сторони трудового договору» отримало своє легальне визначення ще

в 1938 році, будучи закріпленим у Законі про справедливі трудові стандарти (*Fair Labor Standards Act*). Так, згідно з положеннями зазначеного Закону під роботодавцем слід розуміти будь-яку особу, яка у відносинах із працівниками прямо або опосередковано діє в інтересах роботодавця, за винятком трудової організації (профспілки), або іншої особи, наділеної повноваженнями посадової особи або представника такої трудової організації. Під працівником норми Закону визначають будь-яку особу, що вступила в трудові правовідносини з роботодавцем. Мінімальний вік, що дозволяє укладення трудового договору в якості працівника, складає 14 років (мінімальний вік для більшості несільськогосподарських робіт). Особи у віці 14-15 років можуть здійснювати трудову діяльність у вільний від навчання час в обсязі: 3 годин – в учбовий день; 18 годин – в учбовий тиждень; 8 годин – у неучбовий день; 40 годин – у неучбовий тиждень. Трудова діяльність зазначених осіб повинна реалізовуватись у проміжок часу з 7 ранку до 7 вечора. Робота, пов'язана з небезпечними та шкідливими умовами праці, є доступною лише для працівників у віці 18 років і старше.

У Сполучених Штатах Америки відсутні законодавчі вимоги щодо форми трудового договору. У більшості випадків він укладається усно. Письмові договори є поширеними, в першу чергу, в банківському секторі або у сфері топ-менеджменту, коли сторонам необхідно покласти на себе додаткові зобов'язання (e.g. щодо дотримання антиконкурентної політики або встановлення «золотих парашутів»). У разі якщо застосовується усна форма трудового договору, роботодавцями, як правило, використовується така категорія американського трудового права, як лист із пропозицією про роботу (*job offer letter*). Зміст та форма зазначеного листа чітко не визначені та залежать від специфіки конкретних трудових правовідносин. Зазвичай він містить положення щодо посадових обов'язків працівника, робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, тривалості трудових правовідносин (якщо трудовий договір є строковим), незастосування або застосування принципу одностороннього волевиявлення щодо розірвання трудового договору *etc.*

Як зазначає Р.Р. Назметдінов, у США письмова форма договору має місце тоді, коли сторони уклали єдиний документ та прописали в ньому умови зайнятості працівника. Договір в усній формі вважається укладеним тоді, коли працівник та роботодавець оговорили вид дорученої працівнику роботи, час її початку та розмір заробітної плати. Недоліком цього договору вважається те, що у випадку виникнення спору працівнику важко буде довести його умови, що знижує можливість захисту ним своїх порушених прав. Договір, який мається на увазі, на відміну від письмового, не являє собою єдиного документу, підписаного сторонами. Фактично він складається з письмових та усних обіцянок роботодавця, наданих працівнику під час укладення трудового договору. На практиці питання про наявність даного договору виникає зазвичай тільки у випадку його розірванні. Найбільш поширеними є усна форма трудового

договору та форма договору, яка мається на увазі. При цьому на сторони не покладається обов'язок підтверджувати факт його укладення. Обов'язкова письмова форма трудового договору передбачена лише під час здійснення найму моряків для роботи на великовантажних судах [1, с. 21].

До укладення трудового договору з особою американські роботодавці дуже часто застосовують практику проведення розслідувань її минулого. Такі розслідування можуть виражатися в проведенні медичних аналізів на наркотики та алкоголь, дослідженні особистої справи водія, перевірки професійного стажу та наявності судимостей *etc.* Зазначена практика вимагає попередньої згоди претендента на посаду, що, як правило, виражається в підписанні ним анкети про прийняття на роботу.

Крім того, для процедури працевлаштування в США характерною є перевірка кредитної історії майбутнього працівника. Проведення такої перевірки регламентується на федеральному рівні – Законом про добросовісність у наданні відомостей про кредитоспроможність (*Fair Credit Reporting Act*) від 1970 року. Перед тим як зробити перевірку кредитної історії претендента на посаду, роботодавець повинен повідомити його про це в письмовій формі (з зазначенням агенції по збору та наданню інформації про кредитоспроможність споживачів) та отримати письмову згоду. У випадку відмови в укладенні трудового договору з особою на підставі відомостей, відображених у звіті агенції зі збору та надання інформації про кредитоспроможність споживачів, така особа наділена правом оспорювати зазначений звіт.

Іншим федеральним нормативним актом, що торкається питань перевірки осіб у трудових відносинах, є Закон про захист працівників від застосування поліграфу (*Employee Polygraph Protection Act*) від 1988 року. Зазначений Закон забороняє більшості приватних роботодавців застосовувати детектори брехні. Винятки складають ситуації, коли трудові договори укладаються в охоронних агенціях та фармацевтичних компаніях, а також у випадку виникнення негативних інцидентів на робочому місці (e.g. здійснення крадіжки або розтрати працівником), що призвело до несприятливих економічних наслідків для роботодавця. Зазначений закон не має свого поширення на державний сектор економіки.

Підсумовуючи питання можливості здійснення роботодавцями моніторингу приватної інформації працівників, хотілось би також навести положення федерального Закону про захист електронних систем зв'язку (*Electronic Communications Privacy Act*) від 1986 року. Адже зазначений законодавчий акт у тому числі врегулює і питання, що можуть торкатися відносин у сфері праці. Так, згідно з трактуванням норм цього Закону емейл працівника буде розглядається як власність роботодавця, якщо він був направлений із комп'ютерної системи останнього. Персональні дзвінки працюючих не вважаються об'єктом контролю роботодавців, за винятком проміжку часу, необхідного на встановлення, що такі дзвінки є персональними. Закон дозволяє викорис-

тання роботодавцями камер спостереження, забороняючи їх встановлення тільки приміщеннях приватного користування (e.g. роздягальнях або ванних кімнатах).

Ключовим питанням, що виникає в Сполучених Штатах під час укладення трудового договору його реалізації, є недопущення всіх форм дискримінації, боротьбі з якою в країні на державному рівні приділяється значна увага. Так, на думку І.Я. Кісельова, в США для втілення в життя титуту VII Закону про громадянські права від 1964 року, яким передбачена заборона дискримінації у сфері праці, створений адміністративний орган – Комісія щодо забезпечення рівних можливостей в сфері зайнятості. Ця Комісія складається з п'яти осіб, що призначаються президентом США за згодою сенату строком на п'ять років. Комісія має центральний апарат і регіональні органи. Скарги про дискримінацію направляються особою, що стала її жертвою, або уповноваженою особою. Ініціатором скарги про дискримінацію може бути і член Комісії. Комісія розслідує інформацію, що надійшла скаргою і намагається врегулювати конфлікт за допомогою неформальних методів (переконання, примирення *etc.*). Якщо це не вдається, Комісія має можливість звернутися до федерального окружного суду, порушивши проти особи (організації), яка допустила дискримінацію, цивільно-правовий позов. У ряді випадків такий позов може бути поданий Генеральним прокурором. Суд може зобов'язати роботодавця прийняти на роботу дискримінуєму особу та виплатити їй заробітну плату за вимушений прогул (але не більше ніж за два роки), а також відшкодувати витрати на оплату послуг адвоката [3, с. 121].

Звертаючись безпосередньо до змісту трудового договору, слід зазначити, що вимоги до його визначення на рівні федерального законодавства в США відсутні. Як правило, стандартний трудовий договір містить положення щодо тривалості трудових правовідносин, винагороди за працю, застосування дисциплінарних процедур, підстав для припинення трудових правовідносин, робочого часу та часу відпочинку *etc.*

Регулювання мінімальної оплати праці в США закріплене на рівні Закону про справедливі трудові стандарти. Починаючи з липня 2009 року та до теперішнього часу федеральний мінімум почасової оплати праці складає \$ 7.25. У деяких штатах мінімальний розмір почасової оплати праці є вищим за федеральний. Наприклад, у Вашингтоні він дорівнює \$ 11.00, Каліфорнії – \$ 10.50, Аризони – \$ 10.00, Алясці – \$ 9.80, Нью-Йорку – \$ 9.70, Флориді – \$ 8.10, Нью-Мексико – \$ 7.50 *etc.* Але в таких штатах, як Айдахо, Алабама, Вірджинія, Міссісіпі, Кентуккі, Канзас, Техас, Юта, розмір мінімальної погодинної оплати праці не перевищує федерального. Закріплення мінімального розміру заробітної плати за місяць в США на рівні федерального законодавства не передбачене.

Цікаво, що американське право під час врегулювання питання мінімальної оплати праці оперує таким поняттям, як працівник, оплата праці якого

залежить від чайових (*tipped employee*). До цієї категорії відносяться особи, які стабільно і регулярно отримують на роботі в якості чайових більш ніж \$ 30.00 на місяць. У цьому випадку федеральний мінімум погодинної заробітної плати складає \$ 2.13 на годину. Однак при цьому, у випадку коли погодинна оплата праці особи протягом тижня буде меншою за загальний федеральний мінімум (\$ 7.25), роботодавець зобов'язаний дорахувати працівнику заробітну плату у відповідності із зазначеним федеральним мінімумом.

Застосування максимальної тривалості робочого часу в США також передбачене Законом про справедливі трудові стандарти та складає 40 годин на тиждень. У свою чергу, трудове право країни не забороняє працівнику здійснювати трудову діяльність понад зазначений норматив робочого часу. У цьому випадку така праця підпадає під категорію понаднормової та оплачується в півтора разовому розмірі (*time-and-a-half*). Слід зазначити, що робота у вихідні та святкові дні не вважається понаднормовою, якщо протягом тижня працівник не працюватиме більше 40 годин.

На федеральному рівні в країні визначено одинадцять святкових днів, які є обов'язковими в усіх 50 штатах. До святкових днів відносяться: Новий Рік (1 січня); День народження Мартіна Лютера Кінга-молодшого (15-21 січня – «плаваючим» святом, що припадає на понеділок); Президентський день або День народження Вашингтона (15-21 лютого – «плаваючим» святом, що припадає на понеділок); День пам'яті загиблих у війнах (травень 25-31 – «плаваючим» святом, що припадає на понеділок); День Незалежності (4 липня); День праці (1-7 вересня – «плаваючим» святом, що припадає на понеділок); День Колумба (8-14 жовтня – «плаваючим» святом, що припадає на понеділок); День ветеранів війн (11 листопада); День подяки (22-28 листопада – «плаваючим» святом, що припадає на четвер); Різдво (25 грудня). Зазначені святкові дні є неробочими для державних службовців та працівників державного сектору економіки.

Законодавством США не передбачене право працівника на відпустку. Зазначене зумовлює необхідність закріплення видів та механізму надання відпусток у положеннях колективних та індивідуальних трудових договорів. Виняток складає Закон про відпустку по сімейним або медичним причинам (*Family and Medical Leave Act*) від 1993 року. Зазначеним Законом закріплене право працівників на 12 тижневу неоплачувану відпустку у зв'язку з: (а) народженням та доглядом за новонародженою дитиною; (б) необхідністю адоптації усиновленої дитини; (в) доглядом за близьким членом родини, що має серйозне загострення стану здоров'я; (г) неможливістю працівника виконувати свої функціональні обов'язки, що зумовлена серйозним загостренням його стану здоров'я. Положення зазначеного Закону поширюються на працівників, які працюють щонайменше 1250 годин протягом останніх 12 місяців у роботодавця, в штаті якого налічується 50 і більше осіб.



Звертаючись до інших умов трудового договору, хотілось би окремо розглянути таку категорію, як робоче місце, що на цей час відрізняється значним поширенням застосування у сфері інтелектуальної праці концепції відкритого робочого простору (*open-office model*). Перевагами такої концепції для роботодавців приватної форми власності є економія виробничої площі, зручність комунікації в трудовому колективі, а також можливість ненав'язливого спостереження за співробітниками, з триманням їх у тонусі та ненаданням змоги використовувати робочий час у власних інтересах. На державному або муніципальному рівнях ключовою перевагою відкритого робочого простору в першу чергу є сприяння політиці відкритості та прозористі влади (як приклад слід привести легендарний відкритий робочий кабінет колишнього мера Нью-Йорку Марка Блумберга).

Слід зазначити, що за даними Міжнародної асоціації менеджменту, біля 70 відсотків офісів у США є відкритими або мають невеликі перегородки. Лідером у цьому випадку виступає Силіконова долина. Адже такі компанії, як Google, Yahoo, eBay, Goldman Sachs та American Express, є беззаперечними прихильниками цієї концепції. Генеральним директором Facebook Марком Цукербергом був залучений відомий архітектор Франк Джері для проектування найбільшого відкритого виробничого простору у світі, що може вмістити близько 3 тисячі інженерів [4]. У той же час застосування концепції відкритого виробничого простору має і свої недоліки, до яких слід віднести: зниження продуктивності інтелектуальної праці за наявності відволікаючих джерел шуму, психологічний дискомфорт для окремих категорій осіб, вразливість працівників до хвороб у випадку виникнення епідемій *etc.*

Важливою частиною трудового права США слід також навести антиконкурентні договори. Так, відповідно до доповіді Міністерства фінансів США у 2016 році приблизно 18% працівників (30 мільйонів американців) уклали угоди про неконкурентність [5]. Метою застосування зазначених договорів є перешкодження розголошенню комерційної таємниці, боротьба з переманюванням звільненими особами клієнтів колишніх роботодавців або навіть недопущення шантажу в частині розголошення цінної інформації, отриманої під час існування трудових правовідносин. Для визнання антиконкурентного договору чинним та не таким, що може обмежувати право працівника на заробіток, він повинен бути: (а) спрямованим на реальний захист економічних інтересів роботодавця; (б) вираженим у часі, території та сфері застосування (*e.g.* укладатися на час актуальності комерційної інформації та поширюватись на місцевість, де компанія безпосередньо здійснює господарську діяльність); (в) рівноцінним, тобто надавати працівнику певну компенсацію за утримання від здійснення в майбутньому відповідних дій.

Значна увага під час реалізації трудових відносин в США приділяється питанням охорони праці. Так, у країні в 1970 році на федеральному рівні був прийнятий

Закон про безпеку та гігієну праці (*Occupational Safety and Health Act*). Згідно із зазначеним законодавчим актом роботодавці зобов'язані забезпечувати працівників робочим місцем, вільним від загроз для безпеки і здоров'я, а також таким, що відповідає всім стандартам, встановленим Управлінням з охорони праці (*OSHA*). Такі стандарти поділяються на три категорії: (а) будівництво; (б) сільське господарство; (в) загальні галузеві стандарти для всіх інших роботодавців.

Розірвання трудового договору в США характеризується застосуванням принципу одностороннього волевиявлення (*at-will employment doctrine*). Тобто працівник або роботодавець наділені правом припинити трудові відносини в будь-який час, не шукаючи для цього поважної причини. Відхід від зазначеного правила є можливим тільки шляхом закріплення відповідних положень у трудовому або колективному договорі. Крім того, виключенням із цього правила будуть вважатися випадки, коли припинення трудових відносин відбувається з порушенням федерального законодавства або законодавства штатів (*e.g.* якщо причиною звільнення є покарання за вчинення працівником викриття (*whistleblowing*) роботодавця або коли розірвання трудового договору має дискримінаційний характер).

У випадку коли трудовий договір був укладений на визначений строк, для дострокового припинення трудових правовідносин необхідно є наявність поважної причини (*good cause*). Такою поважною причиною, наприклад, може бути: скоєння працівником крадіжки, умисне невиконання обґрунтованих розпоряджень керівника, розголошення комерційної таємниці, низька продуктивність праці, погрози співробітникам або адміністрації *etc.*

Застосування строку попередження про припинення трудових правовідносин (*notice period*) для США не є характерним. Виняток складає масове вивільнення працівників у зв'язку зі скороченням або закриттям виробництва. У цьому випадку Закон про адаптацію і перепідготовку працівників (*Worker Adjustment and Retraining Notification Act*) від 1988 року передбачає для роботодавців приватного сектору економіки, в яких працює 100 і більше працівників (не враховуючи працівників, які працювали менш ніж 6 місяців протягом останніх 12 місяців, та працівників, що працюють у середньому менш ніж за 20 годин на тиждень), обов'язок застосовувати 60-ти денний термін попередження.

**Висновки.** Проведений вище аналіз дозволяє охарактеризувати особливості застосування трудових договорів в США.

1. У Сполучених Штатах Америки відсутній спеціалізований законодавчий акт, присвячений правовому регулюванню укладення, зміни та припинення трудових договорів. На рівні федерального законодавства закріплені лише окремі елементи правового регулювання трудових відносин, зокрема це: заборона всіх форм дискримінації, охорона праці, недопущення порушення індивідуальних свобод працівників, нормування робочого часу та визначення мінімальної заробітної плати.

2. Відсутність державного втручання в індивідуально-договірне регулювання праці надає працівнику і роботодавцю колосальну свободу дій, яка може бути обмежена лише побіжним втручанням держави (*e.g.* звільнення працівника вважається незаконним у випадку, коли воно відбулося на дискримінаційному підґрунті) та положеннями колективних договорів. Останнє, до речі, посилює значення колективно-договірного регулювання праці в трудовому праві США.

3. Існуюча в США концепція трудового договору є неприйнятною для запровадження на Україні. Адже в Сполучених Штатах існує унікальна традиція трудо-

вого права, що збудована під впливом ярко вираженої економічної спрямованості в трудових відносинах, домінування принципу свободи договору та жорсткої конкуренції на ринку праці. Хоча сама ідея посилення гнучкості трудових договорів, що виражається в наданні працівнику та роботодавцю більшого спектра можливостей у самостійному формуванні своїх прав та обов'язків, вбачається для сучасної України вельми актуальною. Зазначене надасть національному трудовому праву більшої динаміки та стимулюватиме розвиток його окремих елементів, таких як колективно-договірне регулювання праці, нетипові форми зайнятості, режими робочого часу *etc.*

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Назметдинов Р.Р. Трудовое право Соединенных Штатов Америки : автореф. дис... канд. юрид. наук / Р.Р. Назметдинов. – Москва, 2013. – 31 с.
2. Goldman A., Corrada R. Labour Law in the USA: Wolters Kluwer Law & Business. – 4 edition, 2014. – 608 p.
3. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов / И.Я. Киселев – М. : Дело, 1999. – 728 с.
4. Google got it wrong. The open-office trend is destroying the workplace [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : [https://www.washingtonpost.com/posteverything/wp/2014/12/30/google-got-it-wrong-the-open-office-trend-is-destroying-the-workplace/?utm\\_term=.83ff9f196ef8](https://www.washingtonpost.com/posteverything/wp/2014/12/30/google-got-it-wrong-the-open-office-trend-is-destroying-the-workplace/?utm_term=.83ff9f196ef8).
5. Non-compete Contracts: Economic Effects and Policy Implications [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.treasury.gov/resource-center/economic-policy/Documents/UST%20Non-competes%20Report.pdf>.